

Berechnung anteiligen Zusatzurlaubs

Neu geregelt wurde der Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub für Werkstätige, die nicht das ganze Kalenderjahr hindurch im Schichtsystem arbeiten bzw. nur während eines Teils des Kalenderjahres Arbeit verrichten, bei der sie Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub haben (§ 4 der 1. DB).

Für Schichtarbeiter besteht bereits nach einem Monat ständiger Schichtarbeit Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub. Die bisherige Regelung sah einen solchen anteiligen Urlaub nur vor, wenn mindestens 4 Monate regelmäßige Schichtarbeit geleistet wurde.

Der Anspruch auf anteiligen arbeitsbedingten Zusatzurlaub besteht für die Monate, in denen der Werkstätige überwiegend die Tätigkeiten ausgeübt hat, für die arbeitsbedingter Zusatzurlaub gewährt wird.

Erstmalig rechtlich geregelt wurde, daß der errechnete Anteilurlaub bzw. der Gesamturlaub auf volle Arbeitstage aufzurunden ist (§8 der 1. DB). Wenn z. B. ein im Einschichtsystem beschäftigter Werkstätiger mit Anspruch auf den Grundurlaub von 18 Arbeitstagen drei Monate im Jahr im unterbrochenen Dreischichtsystem gearbeitet hat, bekommt er dafür Anteilurlaub von aufgerundet 2 Arbeitstagen, da die Errechnung mehr als einen vollen Tag ergibt.

Diese Regelung wird dazu beitragen, unterschiedliche Auslegungen der Rechtsvorschriften zu vermeiden. Sie macht das Urlaubsrecht auch bei Anteilurlaubsansprüchen für die Werkstätigen überschaubarer und verständlicher.

Urlaubsregelungen für bestimmte Personengruppen

Der Zusatzurlaub für *Schwerbeschädigte* beträgt 3 Arbeitstage, der für *Blinde* 5 Arbeitstage. Er wird — wie bisher — nur aus einem dieser Gründe gewährt.

Neu ist die Festlegung über die anteilige Gewährung dieses Zusatzurlaubs für diejenigen Monate, in denen die Voraussetzungen dafür ständig oder zeitweilig vorliegen (§ 4 Buchst. c der 1. DB). Damit wird eine einheitliche Verfahrensweise für neu entstehende Ansprüche bzw. bei Wegfall von Ansprüchen gewährleistet.

Wie bisher wurde auch der Erholungsurlaub für *Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus* gesondert ausgestaltet (§8 UrlaubsVO): Er beträgt 27 Arbeitstage, also 4 Arbeitstage mehr als bisher. Zu dem Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen erhält dieser Personenkreis alle in der UrlaubsVO vorgesehenen Arten von Zusatzurlaub, soweit die dafür geforderten Voraussetzungen vorliegen. Lediglich der arbeitsbedingte Zusatzurlaub, der in den Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen bereits eingearbeitet ist, wird nicht zusätzlich gewährt.

Berechnung des verlängerten Erholungsurlaubs

Wie bereits erwähnt, verwirklicht das neue Urlaubssystem den Grundsatz, daß alle Werkstätigen einen um mindestens 3 Arbeitstage verlängerten gesetzlichen Urlaub erhalten.

Vereinzelt wurde angenommen, die Urlaubsverlängerung ergebe sich daraus, daß der bisherige Anspruch nach Werktagen in einen gleich langen nach Arbeitstagen umgewandelt würde. Daran wurde die Erwartung geknüpft, daß der Urlaub sich um so viel Tage verlängert, wie bisher arbeitsfreie Sonnabende im Urlaub enthalten waren. Diese Verfahrensweise hätte jedoch die Werkstätigen mit einem niedrigen Urlaubsanspruch benachteiligt. Sie hätte im Ergebnis dazu geführt, daß z. B. Werkstätige mit einem Urlaubsanspruch bis zu 23 Werktagen 3 Arbeitstage mehr Urlaub erhalten hätten, weil sie 3 arbeitsfreie Sonnabende in ihrem Urlaub hatten. Dagegen würden Werkstätige mit 24 und mehr Werktagen Urlaub einen um 4 oder 5 Arbeitstage verlängerten Urlaub erhalten, weil in ihrem Urlaub 4 bzw. 5 arbeitsfreie Sonnabende enthalten

waren. Das wäre aber ökonomisch nicht vertretbar und sozialpolitisch nicht gerechtfertigt.

Die sich aus dem neuen Urlaubssystem ergebende Verlängerung des Erholungsurlaubs soll an folgenden Beispielen verdeutlicht werden:

1. Einschichtarbeiter mit einer Tätigkeit unter Arbeiterschwernissen

	altes Urlaubsrecht	neues Urlaubsrecht
Grundurlaub arbeitsbedingter Zusatzurlaub	12 Werktage	18 Arbeitstage
	8 Werktage	2 Arbeitstage
zusammen	20 Werktage = 17 Arbeitstage	20 Arbeitstage

Urlaubsverlängerung: 3 Arbeitstage

2. Werkstätiger im unterbrochenen Dreischichtsystem mit einer Tätigkeit unter Arbeiterschwernissen

	altes Urlaubsrecht	neues Urlaubsrecht
Grundurlaub arbeitsbedingter Zusatzurlaub	12 Werktage	18 Arbeitstage
Schichturlaub	9 Werktage	3 Arbeitstage
	3 Werktage	5 Arbeitstage
zusammen	24 Werktage = 20 Arbeitstage	26 Arbeitstage

Urlaubsverlängerung: 6 Arbeitstage

Bisherige besondere Urlaubsarten und betriebliche Urlaubsregelungen

Entsprechend dem Grundsatz, bei gleichen Bedingungen den gleichen Urlaub zu sichern, sieht die neue UrlaubsVO die Gewährung von *Treueurlaub* und *leistungsabhängigem Zusatzurlaub* nicht mehr vor. Diese besonderen Urlaubsarten wurden bisher nur in bestimmten Zweigen und Bereichen der Volkswirtschaft bzw. ausgewählten Betrieben gewährt.

Mit den objektiv wachsenden Verflechtungsbeziehungen zwischen den Betrieben und Kombinatn tragen aber alle Betriebe für die Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben eine hohe Verantwortung; das betrifft Finalproduzenten, Zulieferbetriebe, Betriebe mit Exportaufgaben ebenso wie Betriebe zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung. Es stieß bei den Werkstätigen auf Unverständnis, daß z. B. bei Kombinatneubildungen die Werkstätigen des einen Kombinatbetriebes Treueurlaub bzw. leistungsabhängigen Zusatzurlaub erhielten, die Werkstätigen eines anderen Betriebes im gleichen Kombinat dagegen nicht.

Diese besonderen Urlaubsarten entsprachen daher nicht mehr dem Stand unserer gesellschaftlichen Entwicklung; sie waren auch für mehr als ein Drittel der anspruchsberechtigten Werkstätigen infolge der Erhöhung des Mindesturlaubs auf 18 Werkstage ab 1975 faktisch nicht mehr wirksam.

Um aber auch diejenigen Werkstätigen, die bisher Treueurlaub bzw. leistungsabhängigen Zusatzurlaub erhielten, durch den Wegfall dieser Urlaubsarten von der allgemeinen Urlaubsverlängerung ab 1979 nicht auszuschließen, sieht § 9 UrlaubsVO vor, daß sich für diese Werkstätigen der Urlaub um 3 Tage erhöht, sofern sich aus der Neuberechnung des Urlaubs nicht bereits ein um 3 oder mehr Tage längerer Erholungsurlaub ergibt. Der Urlaub über den nach den §§ 3 bis 8 UrlaubsVO berechneten Anspruch hinaus ist personengebunden und besteht für die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Neu in den betreffenden Betrieb eintretende Werkstätige können also derartige Ansprüche nicht geltend machen.

Auch in den Fällen, in denen auf Grund betrieblicher